

L'agressivité du travailleur peut constituer un motif grave de licenciement

Le 05 juin 2020

Fin du contrat

Des faits de violence, commis au cours des fonctions à l'égard de tiers, peuvent rompre la confiance de l'employeur envers son travailleur. En particulier, si ces faits jettent le discrédit sur l'entreprise.

Contexte

Deux travailleurs effectuent une livraison pour leur employeur, à bord d'une camionnette arborant le logo de l'entreprise. Une altercation éclate entre eux et un automobiliste. Après que celui-ci leur ait coupé dangereusement la route, ils décident de le rattraper. Des injures et « doigts d'honneur » fusent. L'un des travailleurs (le passager) descend finalement de la camionnette et assène un coup de poing à l'automobiliste.

Plusieurs mois plus tard, l'employeur reçoit une convocation de la police, intitulée : « Coups et blessures volontaires / identification conducteur d'une camionnette 'n° de plaque minéralogique' utilisée le 21/2/2014 ».

L'employeur interroge les travailleurs à bord du véhicule ce jour-là. L'auteur du coup minimise la gravité des faits et parle d'une « petite pêche » (sic).

Ce n'est qu'au cours de l'audition des services de police que l'employeur prend connaissance du déroulement exact des faits et de leur gravité.

Deux jours après l'audition, l'employeur notifie au travailleur son licenciement pour motif grave, en rappelant que des avertissements lui avaient déjà été adressés par le passé pour divers manquements professionnels.

Le travailleur porte le litige devant le tribunal du travail.

Décision du Tribunal du travail

Le travailleur invoque tout d'abord la tardiveté du licenciement, soutenant que le délai de trois jours pour le lui notifier n'aurait pas été respecté. Selon le tribunal, même si aucun élément ne démontre la date exacte de l'entretien entre l'employeur et le travailleur (et donc ne permet de savoir s'il a eu lieu plus de trois jours avant la notification du licenciement), le travailleur a effectivement tenté de minimiser les faits lors de celui-ci. Il ressort ainsi de l'audition de l'employeur qu'il n'a pu prendre conscience de la gravité de l'altercation qu'au cours de l'audition des services de police, et que le travailleur ne semblait pas s'en tracasser lorsqu'ils en ont discuté. Le délai de trois jours a donc pris cours le jour de l'audition de l'employeur par la police.

Concernant l'existence du motif grave, le tribunal relève que la matérialité des faits est établie, sur la base notamment des auditions des protagonistes. La proposition de transaction pénale du ministère public démontre en outre que les faits ont été jugés établis. Le classement sans suite ultérieur, uniquement justifié par des raisons de politique criminelle, est sans incidence à cet égard. Quant à la gravité des faits, le travailleur a été le premier à agresser physiquement l'autre automobiliste. Pour le tribunal, une telle agression, commise sur la voie publique et venant d'un véhicule clairement identifié comme étant la propriété de l'entreprise, est de nature à jeter le discrédit sur l'employeur et à entraîner la perte de confiance d'une clientèle potentielle.

De manière générale, le tribunal rappelle que la violence, sans justification valable et sans proportion, constitue en principe un motif grave de licenciement.

Le licenciement pour motif grave est donc confirmé.

Que retenir ?

Une agression physique commise par le travailleur au cours de ses fonctions, sur la voie publique et venant d'un véhicule clairement identifié comme étant la propriété de l'employeur, est de nature à jeter le discrédit sur l'entreprise. Sauf circonstances exceptionnelles, de tels faits peuvent être considérés comme un motif grave de licenciement.

Source : Tribunal du travail du Brabant wallon, div. Wavre, 6 mars 2020, RG n° 14/2483/A, inédit (jugement définitif).

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be